

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO E EMPREGADOS PÚBLICOS DA EBSEH  
PARA ACT**

**Pauta:**

**1. Vigência e data base**

- a. 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018
- b. Data base 1 de março
- c. Índice: Inflação do ultimo período de acordo com o cálculo do DIEESE mais 5% (cinco) de ganho real.

**2. Abrangência**

Abrangerá todos os trabalhadores da EBSEH e no que couber, aos servidores estatutários que atuam no âmbito do HU.

**3. Jornada de trabalho – duração, distribuição e flexibilização.**

- a. Instituição de turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário. Os HUs funcionam nos 03 turnos de forma ininterrupta, em função disso, aplicação imediata de jornada contínua (30 horas) de acordo com a legislação vigente.
- b. Instituir comissão de avaliação e elaboração mensal das escalas de trabalho, com um representante celetistas e estatutários de cada setor, diurno e noturno com definição de datas da avaliação das escalas e fechamento final. Essa comissão terá o papel de fazer um levantamento nas escalas para avaliar a distribuição da jornada em todos os setores do HU considerando o quantitativo de pacientes internados / vagas e nº servidor por clínica, observando a RDC 7/Anvisa, independente do vínculo empregatício dos trabalhadores.
- c. A distribuição, flexibilização e jornada especial de trabalho, trabalho em dia não útil, descanso remunerado, intervalo pré-assinalado e compensação de horas, obedecerão a legislação vigente.
- d. Pagamento de “adicional” aos trabalhadores escalados para os finais de semana, independente do vínculo empregatício.



- e. Garantia de folga nas segundas-feiras para os trabalhadores escalados nos finais de semana, independente do vínculo empregatício.

#### **4. Relação de Trabalho.**

- a. Construção de uma política de pessoal articulada entre o setor de RH da EBSEERH e das Universidades, com relação aos dois regimes de trabalho. (A falta de uma política tem gerado conflito nas relações entre trabalhadores do RJU com a gestão da EBSEERH e desentendimento quanto a relação hierárquica dos servidores vinculados ao RJU (com quem devem se comunicar na política de gestão de pessoas: com a IFES ou EBSEERH?)
- b. Implantação de livro de ocorrências nos setores para registro de ocorrências e intercorrências e se possível de forma informatizada.

#### **5. Saúde do trabalhador**

- a. Exames periódicos para os trabalhadores do RJU.
- b. Medição do grau de risco químico, físico, ergonômico e biológico com equipamentos específicos e feitos por profissionais capacitados nestas áreas para os trabalhadores celetistas e estatutários.
- c. Conceder de adicional de risco biológico para todos os trabalhadores e servidores dos Hospitais Universitários, em virtude do risco de contaminação biológica inerente a hospitais, no valor de 10% (dez) por cento da remuneração da categoria, sem prejuízo do recebimento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, quando couber.
- d. Percentuais de insalubridade e periculosidade iguais para trabalhadores celetistas e estatutários.
- e. Criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) de forma articulada.
- f. Vacinação (levantamento das vacinas dos servidores e encaminhamento do servidor as unidades para vacinação);
- g. Atendimento prioritário ao trabalhador doente no local de trabalho (designar equipe médica para atendimento publicado através de portaria, com prioridade na realização dos exames);
- h. Disponibilizar EPIs e EPCs em número e qualidade suficiente a todos os setores do hospital,

#### **6. Assédio e ações afirmativas:**

Construção de uma política de combate efetivo ao assédio moral nos Hospitais Universitários, pondo fim a perseguição e retaliação com ameaças aos servidores e abuso de poder, bem como ao combate de todas as formas de discriminação (raça, gênero, orientação sexual, deficiências entre outras) e a instituição de uma comissão paritária (administração e trabalhadores) para receber e avaliar as denúncias, e encaminhar para a administração..



## **7. Infraestrutura:**

Reforma/ampliação e adequação dos espaços físicos de acordo com as normas legais e com as necessidades de cada hospital, cumprindo os planos de trabalhos acordados entre a empresa e a universidade, e também com a legislação vigente sobre acessibilidade, externa e interna.

## **8. Condições de Trabalho**

- a. Criação/destinação de espaços adequados para repouso dos trabalhadores, alunos e residentes
- b. Aquisição de medicamentos, materiais de consumo e permanentes de qualidade;
- c. Aquisição de enxoval de acordo com o numero de pacientes, obedecendo as normas legais
- d. Contratação de lavanderia na jurisdição do hospital
- e. Fim das improvisações de setores na estrutura dos hospitais
- f. Valorização dos profissionais celetistas e estatutários
- g. Recompôr e se necessário ampliar o quadro do pessoal de limpeza e conservação.
- h. Implantar um programa de controle de pragas e vetores.

## **9. Cumprimento dos contratos assinados entre Reitorias e Empresa:**

- a. Contratação de trabalhadores de acordo com o quantitativo estabelecido nos Planos de Trabalhos acordados entre a EBSEERH e a universidade;
- b. Ampliação dos leitos de acordo com o quantitativo estabelecido nos Planos de Trabalhos acordados entre a EBSEERH e a universidade;
- c. Aquisição de equipamentos de acordo com o quantitativo estabelecido nos Planos de Trabalhos acordados entre a EBSEERH e a universidade;
- d. Ampliação/reactivação de serviços/setores desativados ou inexistentes de acordo com o quantitativo estabelecido nos termos dos convênios e Planos de Trabalhos acordados entre a EBSEERH e a universidade.

## **10. Manutenção do numero de trabalhadores do quadro efetivo da IFE**

As vagas (RJU) desde 2003, oriundas de aposentadoria, falecimento, deve ser revertidas em concurso público para o HU.

## **11. Auxílios e assistência médica e odontológica**

- a. Auxilio alimentação, pré-escolar, assistência médica e odontológica, auxilio à pessoa com deficiência – apresentar propostas



- b. Complemento dos valores dos benefícios e auxílios fornecidos aos trabalhadores da EBSERH, para os trabalhadores do RJU.

## 12. Carreira

- a. Implementação de Políticas e Programas de Capacitação, e Avaliação de desempenho de acordo com o PCCTAE e Programas Integrantes da Carreira dos TAEs, no âmbito dos hospitais;
- b. Implementação de Políticas e Programas de Capacitação, e Avaliação de desempenho para mos trabalhadores celetistas no âmbito dos hospitais;
- c. Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para incentivos aos trabalhadores da EBSERH;
- d. Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país.
- e. Licença para afastamento remunerado para pós-graduação e para capacitação, para todos empregados e servidores da EBSERH.

## 13. Cargos em Comissão e Funções Gratificadas

- a. A Empresa compromete-se a tornar pública através do seu sítio eletrônico institucional, da Intranet e do quadro de avisos os procedimentos e os critérios, objetivos e transparentes, de seleção para preenchimento de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da Ebserh, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à Ebserh e da Sede, com seus respectivos ocupantes.
- b. As vagas deverão ser 100% (cem por cento) preenchidas por empregados e servidores da EBSERH, por meio de eleição direta, com participação de todos os trabalhadores, independente do vínculo empregatício.
- c. Gratificações estruturantes e de responsabilidades compatíveis com o trabalho de rede exercido pelos empregados e servidores lotados na Sede.
- d. Gratificação de preceptoria para o empregado e servidor que estiver com residente ou estagiário sob sua responsabilidade, com os parâmetros de 30% (residente) e 20% (estagiário) do salário base, além de emissão de certificação por suas atribuições

